

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**І.В. Шубала**

Луцький національний технічний університет, Shubala@mail.ru

Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи. Поняття соціально-трудових відносин торкається різних аспектів взаємодії працівника, роботодавця і держави: профорієнтацію і професійне навчання, прийом та звільнення працівників, нормування й оплати праці, її умови та якості, трудову мотивацію, вирішення конфліктів, пов'язаних з трудовою діяльністю, питання соціального забезпечення тощо.

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним. Соціальна взаємодія в сфері праці – це форма соціальних зв'язків, реалізована в обміні діяльністю і взаємною дією. Постійна взаємодія окремих індивідів чи спільнот у процесі трудової діяльності у визначених соціальних умовах створює специфічні соціальні відносини. Вони виявляються в положенні окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв'язків між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку і результати діяльності інших, а також для оцінки власного положення, що впливає на формування інтересів і поведінку цих груп [4, с. 74].

Соціально-трудові відносини слід розглядати, як комплекс взаємин між найманими працівниками (їхніми представниками) і роботодавцями (власниками) чи уповноваженими ними органами, у яких беруть участь державні чи місцеві органи влади, управління, самоврядування, спрямовані на вирішення нагальних соціально-економічних проблем з метою забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу і суспільства в цілому в умовах ринкової економіки.

Соціально-трудові відносини класифікуються: за змістом діяльності; за способом спілкування; за суб'єктом; за ступенем регламентованості; за обсягом владних повноважень; за характером розподілу доходів.

Відповідно до соціально-економічного простору, у якому взаємодіють суб'єкти в сфері праці, та враховуючи персоніфікацію цих суб'єктів прийнято розрізняти рівні реалізації соціально-трудових відносин.

Рівень соціально-трудових відносин залежить від особливостей суб'єктів соціально-трудових відносин і визначається властивостями соціально-економічного середовища в якому функціонують відповідні суб'єкти. При індивідуальному рівні взаємопов'язаними суб'єктами можуть бути: робітник – робітник; робітник – роботодавець; роботодавець – роботодавець. На груповому рівні виявляється взаємозв'язок в соціально-трудових відносинах між об'єднаннями робітників (профспілками) і об'єднаннями роботодавців. На змішаному рівні – між робітниками і державною; роботодавцем і державою [5].

Кожному рівню соціально-трудових відносин властиві свої специфічні предмети відносин і відповідні взаємозв'язки між ними.

Ключовою характеристикою соціально-трудових відносин є предмети соціально-трудових відносин. Вони визначаються цілями, яких прагнуть досягти на різних етапах діяльності. Предметами соціально-трудових відносин можуть бути:

– на рівні індивідуумів – певні сторони у трудовій діяльності (трудове самовизначення, профорієнтація, профнавчання, процес наймання — звільнення з роботи, соціально-професійний розвиток, профпідготовка та перепідготовка, ступінь трудової активності); їх зміст залежить від жит-

тевого циклу людини і особливостей цілей і завдань, які людина реалізує протягом певного життєвого циклу;

– на рівні колективних відносин – кадрова, політика (атестація кадрів, контроль та аналіз трудової діяльності, оцінка ефективності праці, організація праці, нормування праці, трудові конфлікти, трудова мотивація) [5, с. 126].

Предметами соціально–трудових відносин на виробничому (мікроекономічному) рівні, наприклад, між найманими працівниками та роботодавцями може бути кадрова політика, яка включає весь спектр діяльності організації з управління персоналом і (або) її окремі елементи: атестація кадрів, економічне зростання підприємства (організації), контроль та аналіз трудової діяльності, організація праці, оцінка ефективності праці, нормування праці, трудові конфлікти та їх розвиток, трудова мотивація.

Предметами соціально–трудових відносин на територіальному рівні є спільні для економічно активного населення адміністративної одиниці трудові проблеми, наприклад, створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, рівень професійної підготовки працівників, стан соціальної інфраструктури регіону, покращення екологічної ситуації та ін.

Предметами соціально–трудових відносин на галузевому рівні є специфічні питання конкретної галузі. Це може бути нормування праці; встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки виробництва; забезпечення належних умов праці; встановлення мінімальних соціальних гарантій і пільг та ін.

Предметами соціально–трудових відносин на національному (макроекономічному) рівні є основні принципи і норми реалізації соціально – економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; створення сприятливих умов для підприємницької діяльності; підтримка національного виробника і т.п.

Предмет соціально–трудових відносин має організаційно–правове закріплення, юридичною формою якого є договори та угоди різних рівнів, які укладаються шляхом проведення переговорів. Типи соціально–трудових відносин характеризують етичні, психологічні та правові форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності [1].

Отже, сучасний стан соціально–трудових відносин відображає суперечності між ціною та вартістю робочої сили, між інтересами найманих працівників та роботодавців, а також віддзеркалює наявні деформації трудових цінностей, рівень конфліктності у суспільстві внаслідок недосконалої державної політики, яка понад десятиріччя проводилася ціною соціальних втрат.

### ***Список використаних джерел:***

1. Беззубко Л.В. Економіка праці і соціально–трудові відносини: навчальний посібник / Л.В. Беззубко, Л.І. Давиденко. – Донецьк: СПД Купріянов, 2012. – 272 с.
2. Дарченко Н.Д., Рижигов В.С., Єськов О.Л., Мірюков О.М. Економіка праці та соціально–трудові відносини. Збірник завдань і вправ: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2012 – 252 с.
3. Економіка праці та соціально–трудові відносини: навч.–метод. посіб. / О.П. Дяків, В. М. Островерхов, С. А. Прохоровська, Н. М. Слівінська ; за заг. ред. Є. П. Качана. – Тернопіль : ТНЕУ, 2010. – 316 с.
4. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально–трудові відносини : навч. посіб. / Н. І.Єсінова. –К.; Кондор, 2012. – 432 с.
5. Іляш О.І. Економіка праці та соціально–трудові відносини : навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К.: Знання, 2010. – 476 с.